

NAO 2021 Forum réfugiés

PROPOSITIONS CGT



Rémunération

Délégation CGT formée de :

M Charalambos

A Tissot

S Charre

Sommaire

Préambule	4
Application des primes prévues pour les chefs de service aux autres métiers.....	5
Revalorisation de la rémunération des secrétaires d'accueil	5
Règlement des heures supplémentaires.....	5
Astreintes	5
Condition d'attribution de la prime pour salariés multi-sites.....	6
Revalorisation de la rémunération des agents de maintenance	6
Païement de carence lors d'absence pour maladie	6
Hausse de la participation employeur pour le cout de la mutuelle	Erreur ! Signet non défini.
Financement des titres Restaurants par employeur.....	6
Absence autorisée pour la rentrée scolaire	6
Congés déménagement.....	7
Congés d'ancienneté	7
Congés du 8 mars	7
Récupération temps de trajet domicile lieu de travail inhabituel 100%.....	7
Augmentation de la part employeur sur la participation aux frais de transports	7
Indemnités kilométriques pour les utilisateurs-trices de vélo.....	7

Préambule

A l'occasion de la négociation annuelle sur la rémunération, la CGT encourage la direction de l'association à dépasser une lecture budgétaire à court terme et à reconnaître ses salarié.e.s dans leur rôle essentiel auprès des publics. Si les effets immédiats des mesures salariales sont visibles de façon très simple par des chiffres, ils ne révèlent pas la réalité du travail effectué.

L'activité de l'association auprès des publics qui lui sont confiés est réalisée par des femmes et des hommes.

- Elles/Ils mettent à disposition de l'association leurs connaissances, leur savoir être et leur compétences.
- Elles/Ils sont la force de travail de l'association et garantissent la qualité du travail auprès des publics

Ainsi, pour la CGT, des mesures liées à la rémunération doivent répondre à la réalité des professionnels.les :

- **pour la reconnaissance de leur qualification**
- **à l'occasion de leur recrutement et tout au long de leur carrière**
- **dans le respect de l'égalité salariale femme homme**
- **pour garantir leur pouvoir d'achat face à la hausse constante du coût de la vie**

Rappelons qu'entre 2010 et 2020, la valeur du point de salaire a connu une hausse de 1%, quand le coût de la vie a augmenté de 11,93% et le salaire minimum de 12,71 %. Les écarts entre le SMIC et les salaires de l'association se sont réduits tous postes confondus.

Si pour la seconde année consécutive, les négociations annuelles sur la rémunération interviennent dans un contexte marqué par l'épidémie de COVID, les conséquences sociales de cette période sanitaire exceptionnelle sont encore mal identifiées.

Une série d'indicateurs permettent de faire le constat d'un climat social dégradé :

Les chiffres remis à la délégation CGT afin d'apprécier la situation sociale sont incomplets au moment où commence cette négociation.

- départs volontaires en hausse (démission, refus de CDD/CDI, fin de période d'essai, ruptures conventionnelles)
- absences maladies nombreuses

Nous pouvons facilement en vérifier les répercussions directes sur le turn-over : les offres d'emploi incessantes reçues chaque jour par les professionnels.les de l'association et la charge de travail dans les services qui fragilisent les salarié.e.s en poste et la qualité de notre travail auprès de personnes de plus en plus précarisés et aux besoins grandissants.

Pour la CGT, des mesures liées à la rémunération doivent s'accompagner de mesures organisationnelles visant à l'accomplissement des salarié.e.s dans leur vie professionnelle, leur fidélisation au sein de l'association.

Ces mesures organisationnelles comprennent notamment la formation dans la durée, l'amélioration des conditions de travail, et la mise en œuvre d'une véritable politique de prévention des risques professionnels en faveur de la préservation de la santé au travail.

Nota bene : l'ensemble de ses propositions s'apprécie sans ordre de préférence.

Application des primes prévues pour les chefs de service aux autres métiers

Des primes sont appliquées différemment aux salarié-e-s cadres et non cadres sur des critères pourtant communs tels que la différence de capacité de site hébergement ou de flux du public. Ainsi, la rémunération sur les postes de secrétaire, d'agent social hôtelier, de chargé de vie collective ou d'agent de maintenance est identique dans un service de 100, 150 ou 200 places quand celle d'un chef de service varie sur ce même critère.

⇒ *La CGT demande la prise en compte des différences des primes aux les salarié.e.s placé.e.s dans une situation identique*

Revalorisation de la rémunération des secrétaires d'accueil

Les salarié.e.s secrétaires dans les services de l'association effectuent plus que les tâches administratives prévus par leur qualification métier précisées par la convention collective : « *L'employé administratif exécute des tâches administratives diverses.* »

Ces salarié.e.s accueillent, renseignent et orientent des personnes vulnérables depuis un poste clé au sein d'un service d'accompagnement social. Elles ont un rôle central de communication et de coordination à l'intérieur d'une équipe pluri disciplinaire. Cela nécessite des connaissances spécifiques selon les dispositifs sur des thématiques variées d'accès aux droits sociaux, et des procédures propre à la demande d'asile ou à la protection des BPI.

Ils/Elles sont aux premières loges pour l'aide à la détection des vulnérabilités. Ainsi, ils/elles participent à la mise en œuvre de la réponse psycho-sociale proposée par l'association.

⇒ *La CGT propose le passage à indice de base supérieur pour les secrétaires de services d'accueil de public. (conservation prime + 20 points pour gestion de caisse en centre d'hébergement)*

Règlement des heures supplémentaires

De nombreux.ses salarié.e.s effectuent des heures de travail au-delà du temps de travail prévu afin de compenser une charge de travail importante.

Lorsqu'elle est structurelle, cette charge doit être prise en compte par des moyens supplémentaires.

Structurelle ou conjoncturelle, ces heures supplémentaires doivent être majorées dans le cadre légale prévu par le code du travail, comme l'ont rappelé plusieurs inspecteurs du travail après des visites sur des sites de l'association.

⇒ *La CGT demande le paiement des heures supplémentaires avec la majoration légale prévue*

A noter : A ce jour, les informations connues de la CGT ne permettent pas de garantir que la majoration s'applique sur la récupération.

Astreintes

Les astreintes sur les dispositifs d'hébergement de l'association requièrent une disponibilité accrue des professionnels.les et entraînent une grande fatigue.

⇒ *La CGT propose la mise en place d'une compensation au-delà des indemnités conventionnelles et sur une double base : la récurrence des interventions sur une même période d'astreinte et la fréquence des astreintes sur un planning annuel.*

Condition d'attribution de la prime pour salariés multi-sites

Intervenir sur plusieurs sites génère une charge mentale sans prévaloir de la distance qui les sépare

⇒ *Suppression de la condition de distance de 20 km entre sites*

Cette disposition nécessite des compétences de réactivité et d'organisation pour les salarié-e-s sollicité-e-s sur d'autres sites que leur site d'affectation (agents de maintenance et agents sociaux hôteliers en hébergements éclatés, CACC, etc...)

⇒ *La CGT propose le versement de la prime multi site aux salarié.e.s volant.e.s*

Revalorisation de la rémunération des agents de maintenance

Les salarié.e.s agent de maintenance ont de nombreuses missions habituelles qui dépassent les missions d'intervention prévues par leur fiche de poste : recherche et suivi d'intervention d'entreprises sous-traitantes, relation avec le propriétaire, ouverture de compte auprès de fournisseur, négociations de tarifs et suivi des achats. Ils sont souvent les seuls à maîtriser les sujets liés à leur métier sur leur site.

⇒ *La CGT propose la revalorisation de salaire des agents de maintenance sur la base de leurs compétences et de leur autonomie.*

Il est à noter qu'une compétence des agentes de maintenance apparait sous identifiée. Présents au quotidien sur les lieux de vie des demandeurs d'asile ou des bénéficiaires de protection internationale, ils participent à la mise en œuvre de la réponse psycho-sociale proposée par l'association, même sans exercer pas en tant que travailleurs sociaux.

Paiement de carence lors d'absence pour maladie

Pour une meilleure santé des salariés sur le long terme. Les salarié.e.s malades ne doivent pas arbitrer entre leur santé et leurs revenus pour prendre une décision d'accepter ou non un arrêt décidé par un médecin.

Cette mesure ne présente aucun coût pour l'employeur car les postes sont entièrement financés sur l'année (hors exception à la marge). La CGT constate que la non prise en charge de la carence génère une économie budgétaire réutilisée par l'association. La maladie des salariés permettrait elle une ressource supplémentaire pour l'association ?

Une réflexion de fond doit être mise en œuvre sur les conditions de travail qui permettra une baisse des arrêts de longue maladie et des accidents de travail avec des effets sur les dépenses de l'association qui ont un réel impact financier sur l'association (coût des CDD de remplacement et taux de cotisation AT/MP).

⇒ *La CGT propose la prise en charge d'un jour de carence à partir de 1 an d'ancienneté contre 4 années aujourd'hui.*

Financement des titres Restaurants par employeur

Le CSE utilise 70% de son budget annuel des œuvres sociales pour financier les titres restaurants. Il dispose d'un budget limité pour le financement d'actions à destination des salarié.e.s

⇒ *La CGT propose la participation intégrale de l'employeur à la part non salarié du titre restaurant*

Absence autorisée pour la rentrée scolaire

Pour prendre en compte la charge de famille :

⇒ *Autorisation d'absence de 3h pour la rentrée scolaire sans condition d'ancienneté*

Congés déménagement

Pour fidéliser les professionnels.les

- ⇒ *1 jour d'absence autorisé tous les 3 ans pour effectuer déménagement et sous condition d'ancienneté de 2 années*

Congés d'ancienneté

Pour fidéliser les professionnels.les

- ⇒ *1 jour supplémentaire de repos annuel, par tranche de 3 ans d'ancienneté et sous condition d'ancienneté de 3 années*

Congés du 8 mars

Comme une mesure symbole de l'engagement de l'association pour fêter les victoires et les acquis en matière de droits des femmes, mais aussi pour faire entendre leurs revendications, afin d'améliorer la situation des femmes.

- ⇒ *Accord d'une ½ journée d'absence autorisée pour les salarié-e-s le 8 mars*

Récupération temps de trajet domicile lieu de travail inhabituel 100%

- ⇒ *Compensation à 100% des trajets aujourd'hui prévus à 50%*

Augmentation de la part employeur sur la participation aux frais de transports

Pour encourager les salarié.e.s à utiliser les transports en commun

- ⇒ *passage à 70% de participation aux frais de transports en commun. Reste à charge 30% pour les salariés.*

Indemnités kilométriques pour les utilisateurs-trices de vélo

De nombreux-ses salarié-e-s se déplacent à vélo

- ⇒ *Mise en place d'une indemnité*